Junta de Andalucía

Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

RESOLUCIÓN 522/2026 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamación	1051/2025
Persona reclamante	XXXXX
Entidad reclamada	Ayuntamiento de Santa Eufemia
Artículos	15 LTAIBG
Normativa y abreviaturas	Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 18 de agosto de 2025 la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y del artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. La persona reclamante presentó el 3 de julio de 2025, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

> *"Solicito, al amparo de la Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el acceso a la siguiente información relativa al puesto de técnico deportivo municipal: Copia del contrato laboral o nombramiento de la persona que ocupa dicho puesto. Relación detallada de las funciones asignadas a ese puesto de trabajo. Horario oficial de trabajo y sistema de control horario aplicado. Relación de los días de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados por dicha persona en el presente año. Solicito que la información se facilite por escrito o en formato electrónico".*

2. La entidad reclamada contestó la petición el 4 de agosto de 2025 con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

> *"SEGUNDO. Respecto al acceso del contrato laboral, se ha de tener en cuenta que este documento forma parte del expediente personal del empleado y contiene datos personales (nombre, DNI, dirección, firma, condiciones laborales, etc.), no existiendo una obligación legal de entregar a cualquier ciudadano la copia íntegra del contrato de un trabajador público, y hacerlo sería una cesión de datos personales que debe respetar el RGPD.*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

En este punto cabe matizar que, si bien la LTAIBG considera la identidad del empleado (nombre y apellidos, puesto) como dato meramente identificativo vinculado a la organización pública, al que en general sí procede dar acceso, el contrato completo no puede difundirse, ya que incluye más que datos identificativos.

En este caso además no consta interés público evidente en revelar todos sus detalles a un vecino, y la normativa de protección de datos prevalece en este caso.

TERCERA. En relación con la información relativa a las funciones, horario oficial y sistema de control horario, se ha de tener en cuenta que los cometidos y funciones del puesto de trabajo se consideran información relativa a la organización y funcionamiento del Ayuntamiento, no datos personales del trabajador; de hecho, la legislación exige que cada Administración apruebe una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) pública, con la denominación,características y retribuciones básicas de cada puesto.

En la Actualidad, este Ayuntamiento, no tiene aprobada Relación de Puestos de Trabajo (RPT) pública, se esta trabajando en ello, por tanto a los mas que se le podría proporcionar actualmente son los cometidos, funciones y horario del puesto de trabajo del que solicita información.

CUARTA. Respecto a los días de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados en el año, cabe indicar que esta solicitud pretende conocer detalles del uso de derechos laborales individuales (qué días concretos ha estado de vacaciones o permiso el empleado). Pues bien, esa información es claramente de carácter personal y pertenece al ámbito de la intimidad y la gestión interna de personal, por lo que divulgar el listado de días libres de una persona identificada no tiene una justificación de interés público suficiente que prevalezca sobre su privacidad.

De acuerdo con la LTAIBG, cuando la información contiene datos personales no especialmente sensibles, el órgano debe hacer una ponderación entre el interés público en divulgarlos y el derecho a la protección de datos del afectado; en este caso, conocer los días concretos de ausencia de un empleado no contribuye a un mayor conocimiento sobre la organización o funcionamiento de la Administración, es más, se refiere a la esfera privada (disfrute de vacaciones y permisos reglamentarios) sin relevancia para la rendición de cuentas pública.

Conforme al Criterio Interpretativo de 24 de junio de 2015 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, si el acceso a cierta información de un empleado público no aporta transparencia relevante y el puesto no es de alta responsabilidad, debe primar la protección de datos personales sobre la transparencia. Por ello, debe denegarse el acceso al detalle de vacaciones y asuntos propios solicitados,amparándose en el límite de la protección de datos (artículo 15 LTAIBG), teniendo en cuenta que esta denegación es legalmente procedente ya que prevalece el derecho a la privacidad del trabajador frente al interés del vecino en conocer esa información".

Tercero. Sobre la reclamación presentada

En la reclamación presentada se indica, en lo que ahora interesa, que:

"Solicito la revisión de la denegación del Ayuntamiento de Santa Eufemia frente a mi petición de información pública sobre funciones, horario, contrato/nombramiento y días de ausencia de una empleada municipal, conforme a la Ley 19/2013 y la Ley 1/2014 de Transparencia Pública de Andalucía.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

La contestación municipal se limita a invocar la protección de datos sin realizar una adecuada ponderación con mi derecho de acceso ni ofrecer acceso parcial.

El motivo de mi solicitud es la existencia de sospechas sobre incumplimientos de sus obligaciones laborales por parte de la empleada, lo que afecta directamente a la correcta prestación de los servicios públicos y el buen funcionamiento municipal.

Dado el interés público en supervisar la actuación de los empleados públicos y la posibilidad de anonimizar datos especialmente protegidos, solicito que el Consejo requiera al Ayuntamiento la entrega de la información solicitada o, al menos, en la forma compatible con la protección de datos, garantizando mi derecho a la transparencia y el control ciudadano".

Cuarto. Tramitación de la reclamación.

1. El 3 de septiembre de 2025 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El mismo día se solicitó a la entidad reclamada copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación.

2. El 16 de septiembre de 2025 la entidad reclamada presenta formulario de presentación general a este Consejo, no presentando alegaciones a la reclamación presentada, y al que se adjunta únicamente el expediente generado por la solicitud de información.

3. El 10 de noviembre de 2025 el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía dicta Acuerdo por el que se amplía el plazo máximo de resolución del procedimiento de esta reclamación en 3 meses a contar desde el día siguiente a la fecha máxima de resolución.

Dicho acuerdo es remitido a la entidad reclamada y a la persona reclamante el 10 de noviembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.d) LTPA, al ser la entidad reclamada (incluir la naturaleza jurídica de la entidad reclamada) de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *"[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad"*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, salvo que la entidad hubiera establecido uno menor.

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto la solicitud fue respondida el 4 de agosto de 2025, y la reclamación fue presentada el 18 de agosto de 2025, por lo que la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública

1. Constituye "información pública" a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*" [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, "*[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz […] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley*". Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el "*principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley*".

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

> *"La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley..." (Fundamento de Derecho Sexto).

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

Cuarto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación:

1. El objeto de la solicitud de información fue el siguiente:

"*Solicito, al amparo de la Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el acceso a la siguiente información relativa al puesto de técnico deportivo municipal: Copia del contrato laboral o nombramiento de la persona que ocupa dicho puesto. Relación detallada de las funciones asignadas a ese puesto de trabajo. Horario oficial de trabajo y sistema de control horario aplicado. Relación de los días de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados por dicha persona en el presente año. Solicito que la información se facilite por escrito o en formato electrónico*".

Este Consejo ha tenido ocasión de subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información incluida en este ámbito material, afirmando reiteradas veces que:

«En lo que se refiere a la gestión de recursos humanos al servicio de la Administración Pública las exigencias de transparencia de la información deben ser escrupulosamente atendidas, pues, además de suponer un evidente gasto de fondos públicos, los procesos selectivos correspondientes han de estar basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dada la relevancia de este sector de la gestión pública, no ha de extrañar que la propia LTPA lo mencione repetidas veces entre los asuntos objeto de publicidad activa, ya que exige a las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de la Ley que publiquen información relativa a "las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales" [art. 10.1 g)], así como a "los procesos de selección del personal" [art. 10.1 k)].

«Así pues, en cuanto exigencia de publicidad activa, las administraciones públicas están ya obligadas a publicar por su propia iniciativa, sin que medie solicitud alguna, los procesos de selección del personal a su servicio. Pero, como es obvio,el hecho de que exista este deber ex lege de publicar de oficio dicha información no empece, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier ciudadano a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en este caso. E incluso, como no es menos evidente, nada impide que, por esta vía, se solicite información suplementaria que vaya más allá de la que deba proporcionarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa» (Resoluciones 32/2016, de 1 de junio y 126/2018, de 19 de abril)".

Por otro lado, como tantas veces hemos declarado, es innegable la relevancia pública de la información de naturaleza económica, resultando por tanto del máximo interés para la opinión pública la divulgación de datos referentes a la gestión de los fondos por parte de las Administraciones públicas: *"[...] resulta incuestionable que la información referente a la recaudación de recursos por parte de los poderes públicos y la subsiguiente utilización de los*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

mismos constituye un eje central de la legislación en materia de transparencia" (por todas, Resolución 106/2016, de 16 de noviembre, FJ 4º).

Y así vino a reconocerlo explícitamente el legislador en el arranque mismo del Preámbulo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (en adelante, LTAIBG):

> *"La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos".*

2. Pues bien, la entidad reclamada entendió que no se podía facilitar la información solicitada, sin que conste en la documentación remitida a este Consejo la práctica del trámite de alegaciones previsto en el artículo 19.3 LTAIBG. En el caso del contrato laboral requerido, no se facilitó el mismo al entender que "*se ha de tener en cuenta que este documento forma parte del expediente personal del empleado y contiene datos personales (nombre, DNI, dirección, firma, condiciones laborales, etc.), no existiendo una obligación legal de entregar a cualquier ciudadano la copia íntegra del contrato de un trabajador público, y hacerlo sería una cesión de datos personales que debe respetar el RGPD*".

No puede estar de acuerdo este Consejo con el argumento expuesto por las razones que se indican a continuación.

Esta petición de información supone acceder a datos personales de un determinado empleado, por lo que debemos recordar que las relaciones entre el derecho de acceso a la información y el derecho fundamental a la protección de datos se regulan en el artículo 15 LTAIBG.

El referido artículo configura un régimen más o menos estricto de acceso a la información en función del mayor o menor nivel de protección del que disfruta el específico dato cuya divulgación se pretende. El máximo nivel de tutela se proporciona a las categorías especiales de datos mencionadas en el primer párrafo del artículo 15.1 LTAIBG -ideología, afiliación sindical, religión y creencias-, toda vez que *"el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso"*. Inmediatamente después en lo relativo a la intensidad de la garantía se encuentran los datos especialmente protegidos a los que se refiere el segundo párrafo del artículo 15.1 LTAIBG (origen racial, salud, vida sexual, datos genéticos o biométricos, o relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor), ya que *"el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley".*

En un segundo nivel de protección, el artículo 15.2 LTAIBG incluye los datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano interpelado, para lo que establece una regla general de accesibilidad, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Para el resto de datos personales (artículo 15.3 LTAIBG), la Ley establece una regla general de ponderación de los intereses en juego, a la que añade cuatro criterios de interpretación para aplicar a esa ponderación.

Este Consejo no ha tenido acceso a la copia del contrato solicitado por lo que desconoce el contenido del mismo, pero cabe presumir que contendrá datos personales tanto de la persona contratada como de la persona que firmó el mismo en representación de la entidad reclamada, así como datos generales de la relación laboral que se estableció.

En este supuesto, consideramos que debería primar el derecho de acceso a la información frente al derecho a la protección de datos, por los motivos que indicamos a continuación.

En primer lugar, se trata de información de uno de los sectores que sin duda permite alcanzar uno de los objetivos contenidos en la normativa de transparencia, como es velar por el buen funcionamiento de los servicios públicos. Y es que no podemos obviar que toda contratación supone un gasto para el erario público. Como indicábamos en la Resolución 70/2018, de 7 de marzo:

> *"En línea de principio, el gasto de personal es un concepto que incide en un ámbito cuya relevancia en el marco de la legislación reguladora de la transparencia ya fue destacada por este Consejo en la citada Resolución 32/2016, haciéndonos así eco de la posición predominante en la órbita jurídica a la que pertenecemos: "Como ya afirmara el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 20 de mayo de 2003, Österreichischer Rundfunk y otros), "no se puede negar que para controlar la buena utilización de los fondos públicos" es necesario "conocer el importe de los gastos afectados a los recursos humanos en las distintas entidades públicas" (§ 85). Y proseguiría acto seguido en el mismo parágrafo: "A ello se suma, en una sociedad democrática, el derecho de los contribuyentes y de la opinión pública en general a ser informados de la utilización de los ingresos públicos, especialmente en materia de gastos de personal".*

En segundo lugar, y pese a que como hemos indicado anteriormente no hemos tenido acceso al contenido del contrato, este se recogerá previsiblemente en uno de los contratos modelos que contienen datos identificativos (nombre y apellidos, dni, teléfono…), y de la relación laboral a establecer (convenio de aplicación, duración, grupo de cotización etc.). Esto supone que la afección al derecho a la protección de datos sea de reducida intensidad y justifique que en este supuesto deba primar el acceso.

Procedería por tanto el acceso a la información solicitada. Este Consejo considera que debería concederse el acceso a los contratos solicitados con los datos meramente identificativos del empleado en cuestión y los vinculados a la relación laboral; esto es, los campos del contrato referidos a su nombre y apellidos, el puesto desempeñado y la razón social de la entidad contratante, formación y titulación exigida, duración, etc. Por el contrario, deberá eliminarse cualquier otro dato personal del trabajador afectado que no guarde relación con el desempeño de su actividad laboral en el Ayuntamiento, como su DNI, la firma o la residencia habitual. En el caso de que el empleado en cuestión se encontrase en alguna situación de protección especial, también debería evitarse el acceso a cualquier dato personal o información del contrato que pudiera agravar esa situación.

A estos efectos, y como criterio ordenador debemos hacer referencia al Criterio Conjunto de la Agencia Española de Protección de Datos y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno 004/2015, de 23 de julio, el cual reconoce que tanto el número de DNI como la firma manuscrita tienen la consideración de dato de carácter personal y considera que el acceso a los mismos se

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

regiría por lo dispuesto en el artículo 15.3 LTAIBG, al no tratarse de datos especialmente protegidos ni tener la consideración de meramente identificativos.

Por un lado, respecto del DNI, se entiende que el conocimiento de este dato en este caso no es relevante a los efectos de alcanzar el objetivo de transparencia que preside la LTAIBG, toda vez que el mismo se cumple con la identificación realizada a través de los nombres y apellidos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que su conocimiento por terceros podría incluso generar riesgos de suplantación de su identidad, especialmente en el ámbito de las transacciones electrónicas. En lo que respecta a la firma manuscrita, se considera una buena práctica la supresión de todas las firmas, siempre que la ausencia de las firmas sea suplida con algún tipo de mención que ponga de manifiesto que el original del mismo ha sido efectivamente firmado.

El principio de minimización contenido en el artículo 5.1.c) del RGPD corroboran esta interpretación y por tanto, deberá ocultar dichos datos.

3. En relación con los apartados de la solicitud de información referidos a funciones, horario oficial y sistema de control horario, la entidad reclamada manifestó en la respuesta ofrecida a la persona reclamante que "*En la Actualidad, este Ayuntamiento, no tiene aprobada Relación de Puestos de Trabajo (RPT) pública, se esta trabajando en ello, por tanto a los mas que se le podría proporcionar actualmente son los cometidos, funciones y horario del puesto de trabajo del que solicita información".*

En relación con la falta de aprobación de la correspondiente relación de puestos de trabajo, a este Consejo no le corresponde revisar si una determinada información debería o no existir, ni enjuiciar la corrección jurídica de la eventual carencia de la misma. Como se precisaría en el FJ 4º de la Resolución 149/2017: "*[…] las presuntas irregularidades o deficiencias que –a juicio de los reclamantes- presente la información proporcionada por la Administración deberán, en su caso, alegarse y hacerse valer en la correspondiente vía administrativa y/o jurisdiccional que resulte competente en función de la naturaleza y alcance de las anomalías denunciadas. De lo contrario, este Consejo pasaría a operar como una suerte de órgano de revisión universal frente a cualquier irregularidad o defecto en la información que pudiera esgrimir la persona a la que se ha dado acceso a la misma, lo que manifiestamente escapa a la finalidad del marco normativo regulador de la transparencia*."

En cualquier caso, la entidad reclamada indica que se podría facilitar la información relativa a los cometidos, funciones y horario del puesto de trabajo en cuestión, y sin embargo no lo ha hecho.

Por tanto, en aplicación de la regla general de acceso antes indicada, se deberá conceder la información solicitada sobre " *Relación detallada de las funciones asignadas a ese puesto de trabajo. Horario oficial de trabajo y sistema de control horario aplicado".*

4. Por último solicita la persona reclamante la relación de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados por la persona que ocupa el puesto de técnico deportivo municipal durante el presente año hasta el momento de la solicitud de información. La entidad reclamada denegó el acceso a tales datos al considerar que la información es "claramente de carácter personal".

La información solicitada contiende datos personales, por lo que procede realizar la ponderación del artículo 15.3. LTAIBG, tal y como se indicó anteriormente.

Y en este caso, este Consejo considera, al igual que la entidad reclamada, que no existiría un interés público en la divulgación de la información que sea superior al daño que se produciría en el caso de poner a disposición del reclamante la información solicitada, por los motivos que se indican a continuación.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

En primer lugar, conviene tener en cuenta que el artículo 15.3. d) establece como criterio de ponderación "*d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores",* si bien no podemos considerarla como parte esencial del derecho a la intimidad, sí es cierto que se relaciona directamente con la esfera personal y privada de las personas empleadas.

Por otra parte, no se han alegado por la persona solicitante otros motivos que puedan ser ponderados en pro del acceso según los términos en los que fue redactada su solicitud. La motivación que incluye (el centro deportivo estaba cerrado) podría justificar la petición de información de un día concreto o sobre los motivos del cierre de la instalación, pero no justifica facilitar la información solicitada de la empleada municipal.

De modo que, a la vista de que la entidad reclamada ha realizado de manera correcta la ponderación del artículo 15.3 de la LTAIBG, este Consejo consideraría que concurre el límite de la protección de datos de carácter personal y, en consecuencia, procedería desestimar la reclamación, en lo que a esta parte de la solicitud se refiere.

5. Sin embargo, a la vista de los antecedentes de la reclamación, como indicábamos anteriormente, no consta que la entidad reclamada haya dado trámite de alegaciones a la persona afectada cuyos derechos o intereses puedan verse afectados por el acceso a la información solicitada, tal y como establece el artículo 19.3 LTAIBG. Por ello, debe cumplirse lo previsto en el citado artículo, y conceder a las terceras personas afectadas, "*un plazo de quince días para que pueda(n) realizar las alegaciones que estime(n) oportunas."* Además, la persona reclamante "*deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación".*

La resolución que ponga fin a dicho procedimiento, o la ausencia de respuesta transcurrido el plazo máximo de resolución una vez concedido el trámite de alegaciones, podrá ser reclamada potestativamente ante este Consejo, circunstancia que deberá ponerse de manifiesto en su notificación en aplicación de lo previsto en el 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas.

Este Consejo debe aclarar que la retroacción se realizará para aquella parte de la información cuyo acceso pudiera afectar a los derechos o intereses legítimos de terceras personas. Esta afección no ocurrirá para aquella parte de la información que está ya publicada o bien debió estar ya publicada en cumplimiento de obligaciones de publicidad activa o de otras obligaciones de publicación previstas en una normativa sectorial, como la de contratación pública o subvenciones.

6. En resumen, la entidad deberá:

a) Respecto a la petición de información de "*Copia del contrato laboral o nombramiento de la persona que ocupa dicho puesto" (...); y "Relación de los días de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados por dicha persona en el presente año",* retrotraer el procedimiento en los términos del apartado anterior.

b) Respecto a la petición de "*Relación detallada de las funciones asignadas a ese puesto de trabajo. Horario oficial de trabajo y sistema de control horario aplicado",* facilitar la información solicitada.

Quinto. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

La entidad reclamada, por tanto, ha de ofrecer a la persona reclamante la información objeto de su solicitud, ocultando los datos personales que eventualmente pudieran aparecer en la misma y que excedan de la información solicitada, como pudieran ser datos sobre domicilios o teléfonos particulares, números de identificación, estado civil, etc.; todo ello en aplicación del principio de minimización establecido en el artículo 5.1c) RGPD (datos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario). En la hipótesis de que no exista alguna de la información solicitada, la entidad reclamada deberá transmitir expresamente esta circunstancia a la persona reclamante.

La información obtenida podrá usarse sin necesidad de autorización previa, con las únicas limitaciones de las que se deriven de la LTPA y otras leyes, según lo previsto en el artículo 7 d) LTPA.

Asimismo, según el artículo 8 a) LTPA, las personas que accedan a información pública en aplicación de la normativa de transparencia deberán ejercer su derecho con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho.

En el caso de que la información a la que se concede el acceso contuviera datos personales, el artículo 15.5 LTAIBG establece que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar la Reclamación en los términos que se indican a continuación.

La entidad deberá:

a) Respecto a la petición de información de "*Copia del contrato laboral o nombramiento de la persona que ocupa dicho puesto" (...); y "Relación de los días de vacaciones y permisos por asuntos propios disfrutados por dicha persona en el presente año",* retrotraer el procedimiento.

b) Respecto a la petición de "*Relación detallada de las funciones asignadas a ese puesto de trabajo. Horario oficial de trabajo y sistema de control horario aplicado",* facilitar la información solicitada. .

Todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, en los términos previstos en los Fundamentos Jurídicos Cuarto y Quinto.

Segundo. Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

La resolución original consta firmada electrónicamente

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo